

УДК 339.138

ГЕЙМИФИКАЦИЯ КАК СПОСОБ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Студент гр. 10302218 Стасевич И.И.

Научный руководитель – ст. преподаватель Лавренова О.А.

Белорусский национальный технический университет

Минск, Беларусь

Любое предприятие, небольшая фирма или крупная компания – это, прежде всего, люди, которые выполняют свою работу для достижения основных целей организации. И ни для кого не секрет, чтобы люди выполняли работу качественно и эффективно, их необходимо стимулировать различными способами. Таким образом, мотивация персонала является одной из важнейших составляющих задач организации, которая нацелена на достижение своих корпоративных целей [1].

Мотивация – это нахождение для человека цели, ради которой он будет выполнять поставленные задачи. Существует большое количество подходов к мотивации персонала. На сегодняшний день выделяют два основных вида мотивации: материальное и нематериальное стимулирование. Каждый вид стимулирования играет роль в общей системе мотивации, но только сочетание данных видов делает её более эффективной [2].

Однако, исследования показывают, что еще во многих компаниях не уделяется должное внимание нематериальному стимулированию персонала. И это действительно фатальная ошибка руководителей, которые считают, что подтолкнуть людей к труду возможно только денежными поощрениями. Согласны с этим и многие кадровые эксперты, ученые и психологи: поощрение современного специалиста не должно ограничиваться только окладами и премиями.

Так, все чаще свою эффективность доказывает на практике геймификация – новейший способ мотивации персонала, который заключается в превращении рутинной работы в особый игровой процесс [3]. Геймификация как способ управления персоналом основывается на следующих принципах:

- вовлечение сотрудников в бизнес-процессы;

- творчество сотрудников, в решении задач и достижении целей компании;
- решение задач в рамках игрового процесса.

Для стимулирования сотрудников с помощью геймификации используются следующие приемы: виртуальные бейджи; статусы; уведомления; общие рейтинги сотрудников; конкурсы; квесты и т.д.

Данный способ используется передовыми американскими и европейскими компаниями. В белорусской практике геймификация пока не так популярна, однако, с каждым днем уровень заинтересованности у белорусских работодателей все больше возрастает. И это не удивительно, благодаря данному способу сотрудники действительно нацелены на достижения результата

В заключение можно сказать, что введение элементов игры в рутинную работу дает положительные эмоции сотрудникам и помогает повысить их эффективность. Изменения социального поведения современного поколения приводят к тому, что при выборе места работы молодые специалисты все чаще выбирают компании, практикующие геймификацию как систему стимулирования, и остаются работать в компании надолго. Таким образом, совершенствуя систему управления персоналом, работодатели получают лояльных и надежных сотрудников, заинтересованных в результатах своего труда.

Литература

1. Мотивация сотрудников. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.insales.ru/blogs/university/kak-motivirovat-sotrudnikov> . свободный
2. Виниченко М.В. Проблемные вопросы подготовки кадров по направлению «управление персоналом» в условиях нестабильной обстановки на рынке труда. Материалы Ивановских чтений. 2015. № 4. С. 67-71
3. Мотивация персонала в организации. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://kakzarabativat.ru/nachinayushhim-predprinimateliam/motivaciya-personala/>, свободный